

1962
2022

ifaa Institut für
angewandte Arbeitswissenschaft

Bildschirmarbeit konkret – Was gibt's Neues?

Hessenmetall, 3. Arbeitsschutzkongress – Digitale Medien in der hybriden Arbeitswelt

22. Juni 2023

Dr. Stephan Sandrock

 @ifaa_online

Was Sie erwartet

- Ausgangssituation
 - Ordnungsrahmen
 - Begriffe
- Gestaltungsansätze
 - Worauf Sie achten können
- Mobile Arbeit
 - Politikwerkstatt des BMAS

Unsere Mission

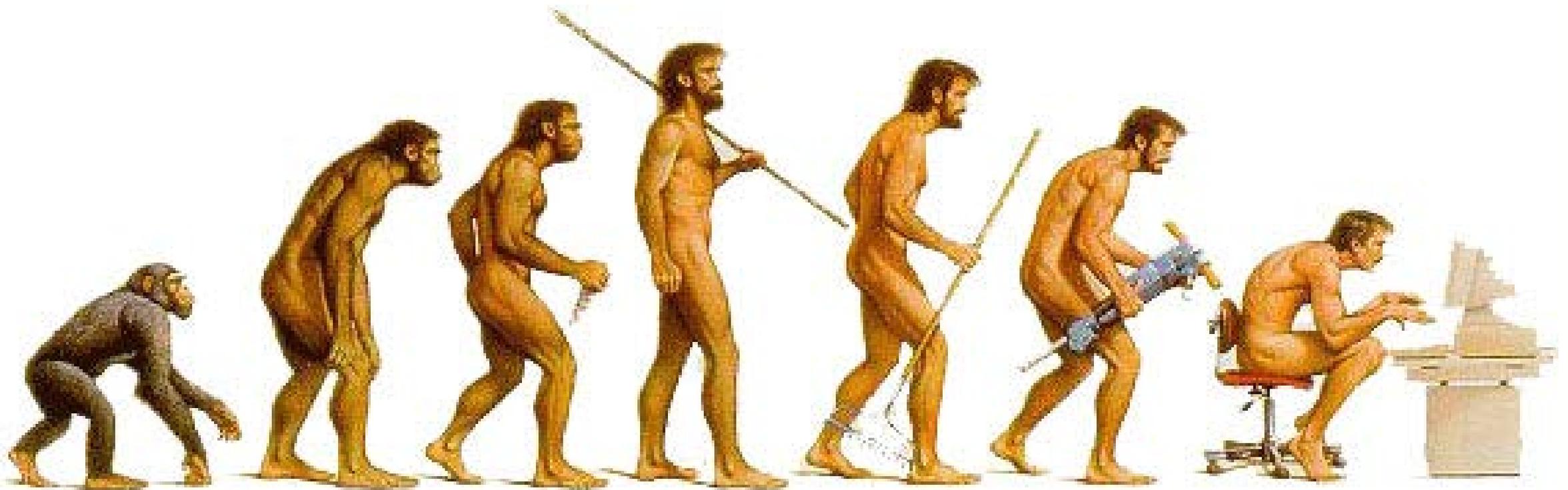


Wir sind das Forschungsinstitut der Metall- und Elektroindustrie zur Gestaltung der Arbeitswelt. Wir sind Vordenker, Vernetzer und Vermittler – und unterstützen so die Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsunternehmen.

- Wir schauen voraus, erkennen Trends und benennen die arbeitspolitisch und wirtschaftlich relevanten Bedarfe.
- Wir verknüpfen Kompetenz in Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation mit Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis.
- Wir tragen mit unserer praxisorientierten Forschungsarbeit dazu bei, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.
- Wir vermitteln die Erkenntnisse unserer Forschung in Analysen, auf Veranstaltungen und in Publikationen und helfen unseren Partnern vor Ort, die Erkenntnisse, Methoden und Konzepte in den Betrieben umzusetzen.

Bildschirmarbeit: Ausgangssituation

Vom homo erectus zum homo monitorenis



Was ist Bildschirmarbeit?

Bildschirmarbeit ist grundsätzlich von zwei Merkmalen geprägt:

- Arbeitsaufgabe ist ohne Bildschirmarbeit nicht erfüllbar
- Interaktion mit Bildschirmschnittstellen
 - herkömmliche Arbeiten am Bildschirm im Büro ,
 - Arbeit in Leitwarten,
 - Arbeiten mit modernen, mobilen Bildschirmgeräten
 - u.a. Smart Devices wie Datenbrillen, Smartphones und -uhren sowie Tablet-PCs

Was ist das Schutzziel (Problem) bei der Bildschirmarbeit?

- Belastung der Augen
- Psychische Belastung
- Physische Belastung



Und bei mobilen Endgeräten, Datenbrillen, ...?

- Haltearbeit (statische Muskelbeanspruchung von Armmuskulatur, Nackenmuskulatur, ...)
- Wärmeentwicklung,
- Diskomfort
- ...



Bildschirmarbeit im Verordnungswerk

Grundlage:

- Arbeitsstättenverordnung
- beinhaltet seit 2016 Bildschirmarbeitsverordnung
- Technische Regeln (ASR) dazu mussten daher erstellt werden

- (5) **Bildschirmarbeitsplätze** sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.
- (6) **Bildschirmgeräte** sind Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zur Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie eine Software zur Steuerung und Umsetzung der Arbeitsaufgabe gehören.
- (7) **Telearbeitsplätze** sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete **Bildschirmarbeitsplätze** im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

- (1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.
Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.
- Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei **Bildschirmarbeitsplätzen** insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen. [...]

Bewegungsfreiheit, Bildschirm- und aufstellung



Moderne Arbeit?

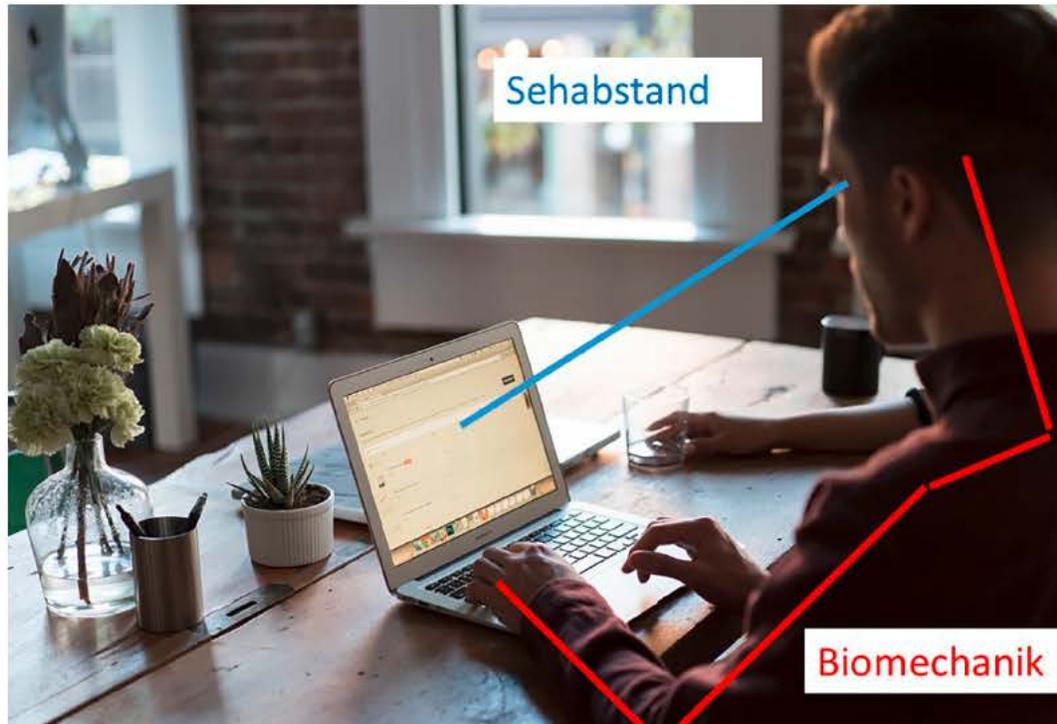
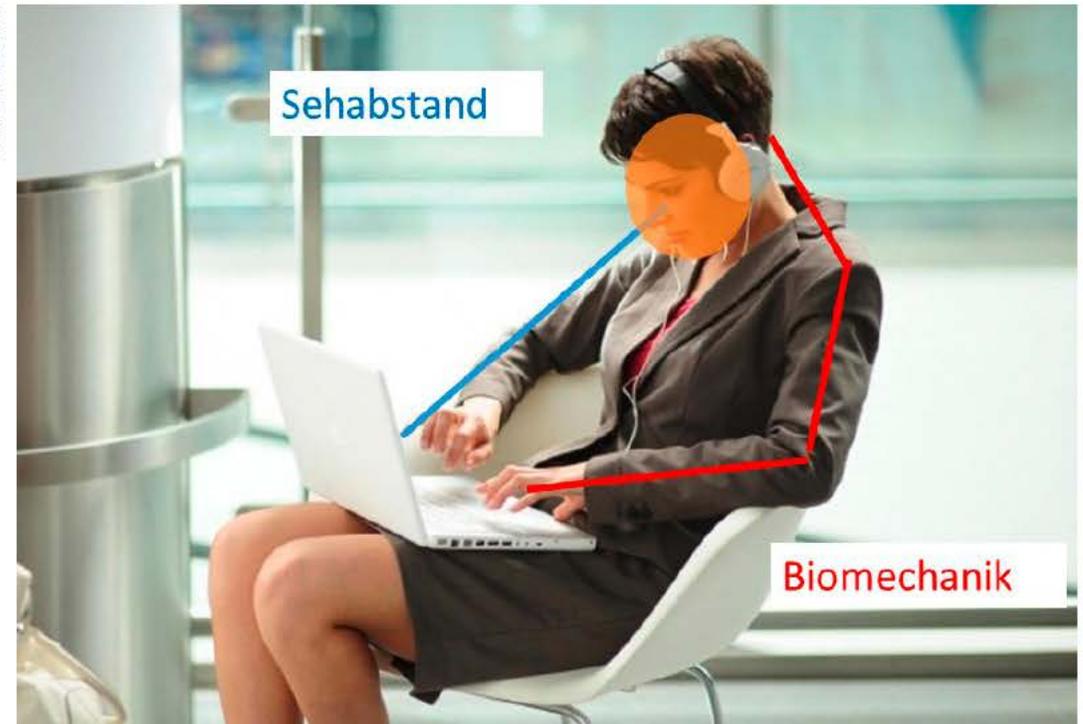


Bild: Miesner



Quelle: Schmauder

Arbeitsstättenverordnung, Anhang 6

Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- 6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze
- 6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte
- 6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen
- 6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die **ortsveränderliche** Verwendung an Arbeitsplätzen
- 6.5 Anforderungen an die Benutzer(?)freundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

Der Anhang Nummer 6 gilt **nicht** für

- 1. Bedienerplätze von Maschinen oder Fahrerplätze von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
- 2. tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung, die nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden,
- 3. Rechenmaschinen, Registrierkassen oder andere Arbeitsmittel mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist und
- 4. Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.

**Problem des Gesetzgebers:
Formulierungen des Anhangs 6 für die Gestaltung im
Unternehmen zu unkonkret**

ASTA und seine Aufgaben

- Der ASTA entwickelt und betreut die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) zur Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Dazu gehört

- dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten zu ermitteln,
- Regeln und Erkenntnisse zu ermitteln, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden können, sowie Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten auszuarbeiten und
- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in allen Fragen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten zu beraten.

- beschreiben Maßnahmen und praktische Durchführungshilfen und legen dar, wie die in der ArbStättV gestellten Schutzziele und Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten vom Arbeitgeber erreicht werden können.
 - enthalten zum Zeitpunkt der Bekanntgabe den aktuellen Stand der Technik.
 - erleichtern dem Arbeitgeber die Durchführung der GFB nach § 3 der ArbStättV und die Festlegung der geeigneten Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten im Betrieb.
- ➔ Wendet der Arbeitgeber die ASR an, kann er davon ausgehen, dass er in Bezug auf den Anwendungsbereich der ASR die Vorgaben der ArbStättV einhält (**Vermutungswirkung**).

Übersicht ASR A6 (Entwurf)

Technische Regeln für Arbeitsstätten	Bildschirmarbeit	ASR A6
---	-------------------------	---------------



Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder.

Sie werden vom

Ausschuss für Arbeitsstätten

ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht.

Diese ASR A6 konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereichs Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten. Bei Einhaltung dieser Technischen Regel kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit für die Beschäftigten erreichen.

Inhalt

- 1 Zielstellung
- 2 Anwendungsbereich
- 3 Begriffsbestimmungen
- 4 Belastung und Gefährdungen bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten
- 5 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers
- 6 Gestaltungsanforderungen
- 7 Anhang 1: Übersicht zum Anwendungsbereich der ASR A6
- 8 Anhang 2: Empfehlungen für Arbeitsstühle
- 9 Literaturhinweise

Gestaltungselemente

Bildschirmarbeitsplatz Gestaltungselemente



Bildschirm
Aufstellung,
Kontrast, Darstellung, etc

Arbeitsorganisation,
Belastungswechsel

Arbeitsumgebung
Lärm
Klima
Beleuchtung

Telearbeit

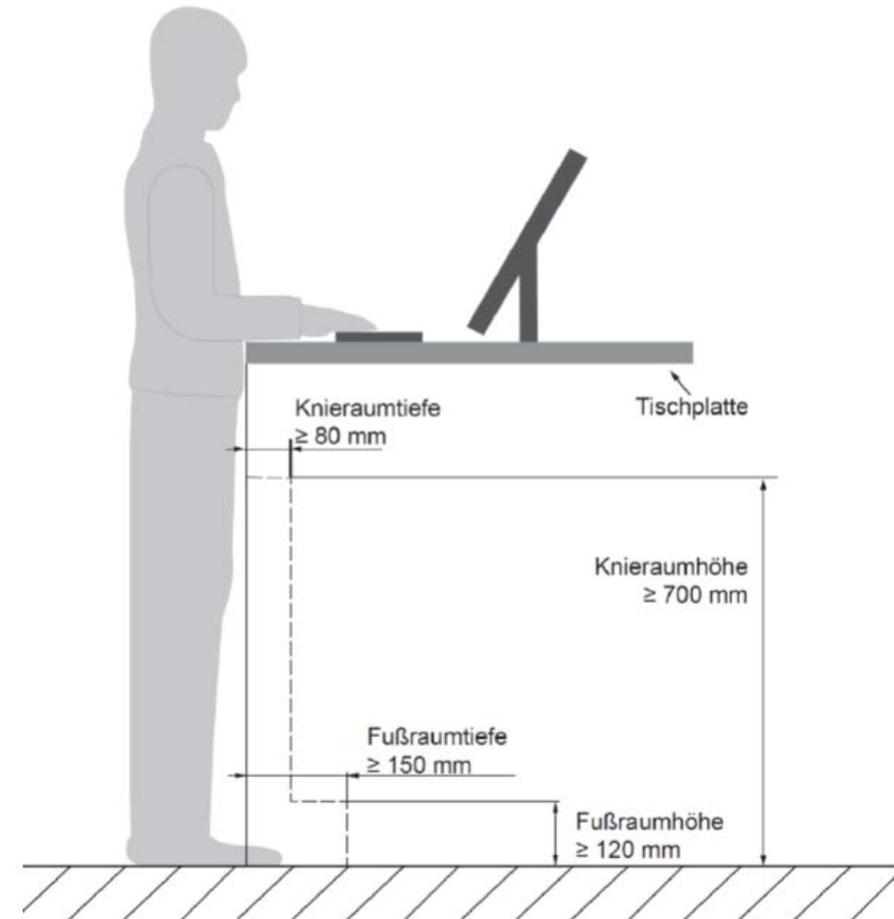
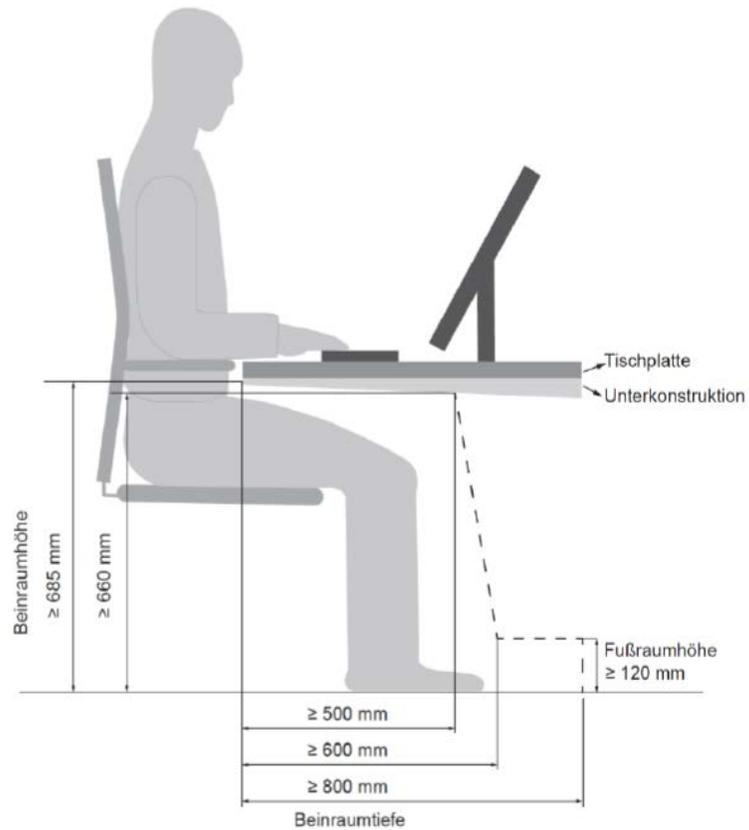
Software
Softwareergonomie

Eingabemittel

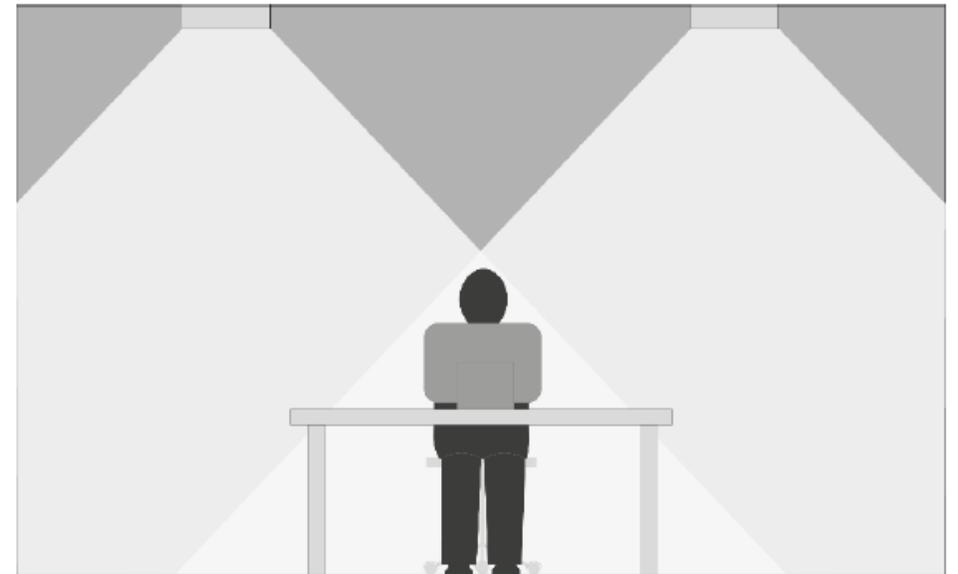
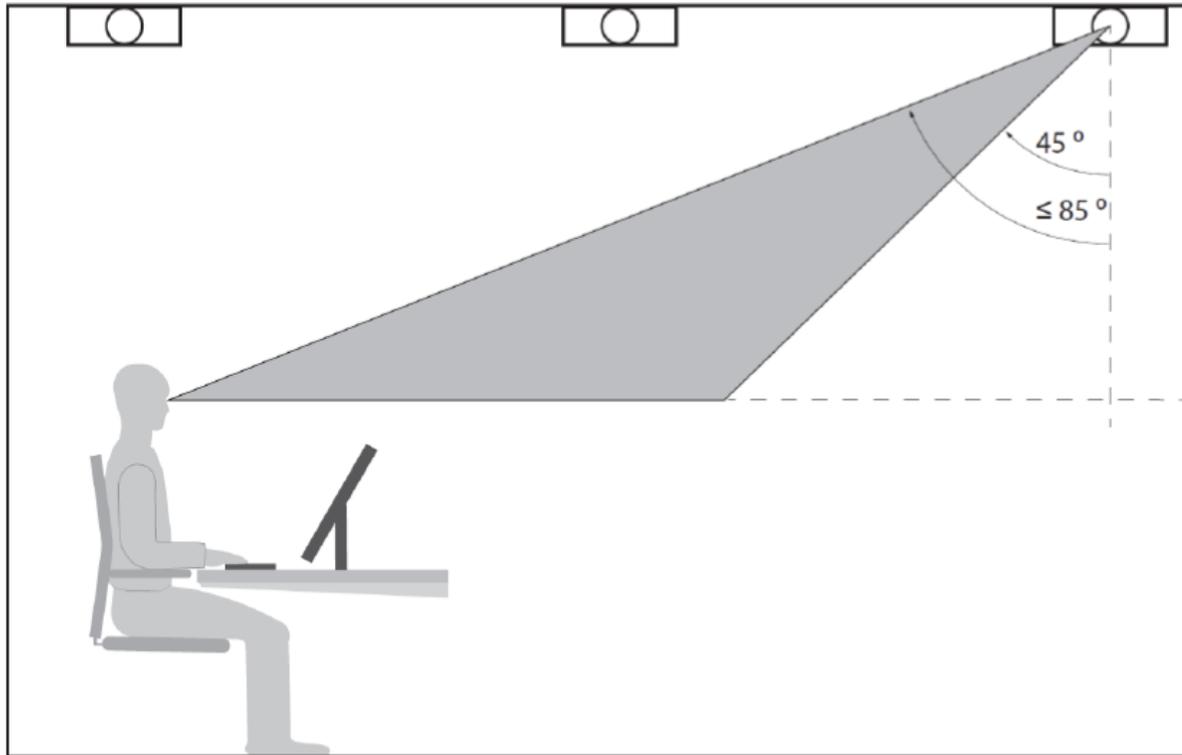
Arbeitstisch

Arbeitsstuhl

Anforderungen an Sitz- bzw. Steharbeitsplatz



Blendung und Beleuchtung



Bildschirmgeräte zur ortveränderlichen Nutzung



Aufgaben-
angemessenheit



Gewicht



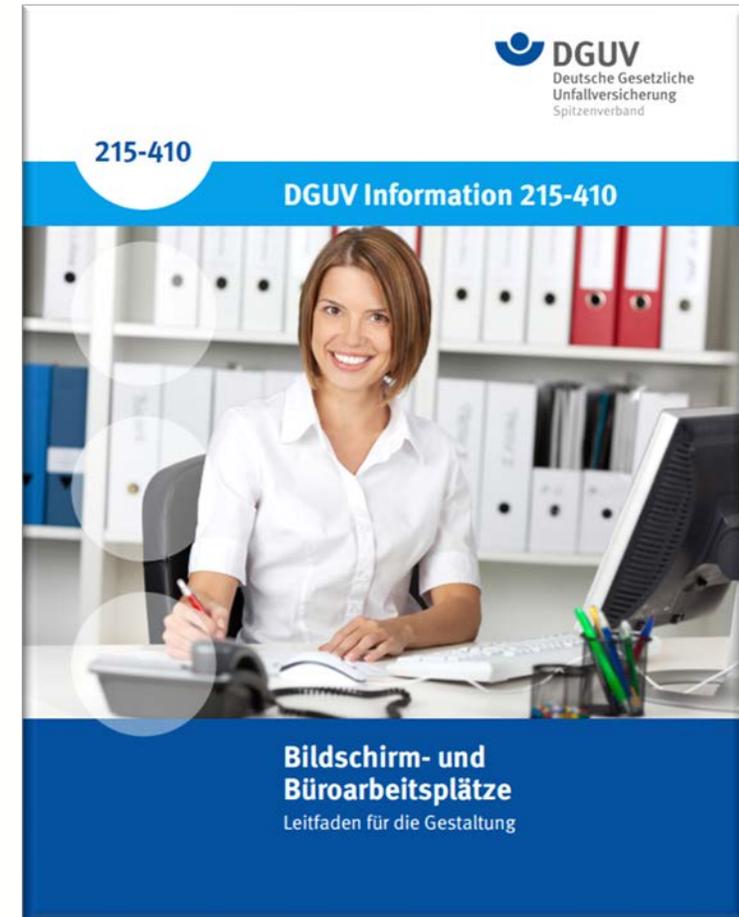
Größe

Darstellung
Farbe
Kontrast
Reflexionen

Nützliche Werkzeuge



https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Checklisten_Handlungshilfen/Checkliste_Ergonomie_Neuaufgabe_Formular_AR_01.pdf

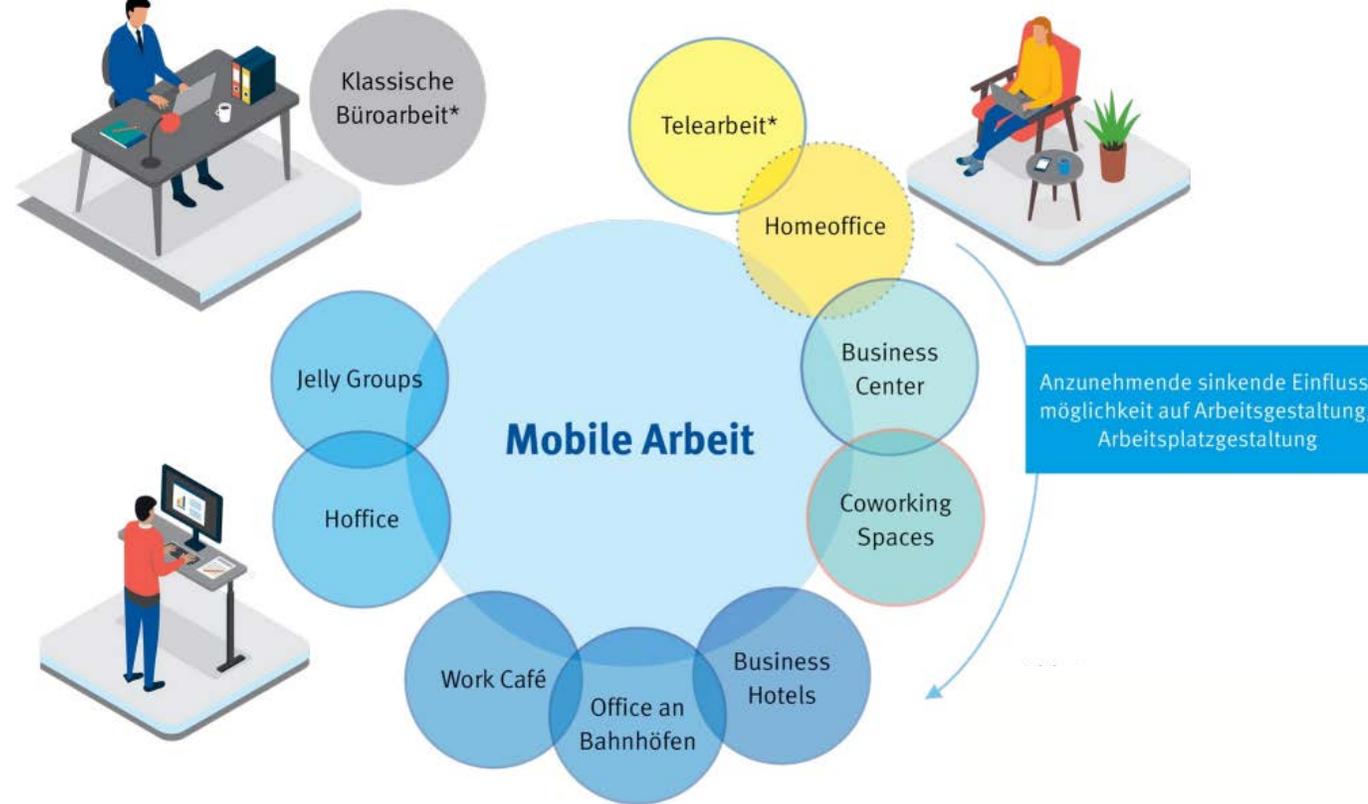


Telearbeit vs. Mobile Arbeit

Homeoffice, mobiles Arbeiten und Telearbeit - Gegenüberstellung wichtiger Arbeitsschutznormen

Normen des Arbeitsschutzes	Telearbeit	Mobiles Arbeiten
Arbeitszeitgesetz	✓	✓
Arbeitsschutzgesetz, insb. § 5 Gefährdungsbeurteilung § 12 Unterweisung	✓	✓
7. Sozialgesetzbuch, insb. § 7 Arbeitsunfälle, Wegeunfälle	✓	✓
Arbeitsstättenverordnung	✓	X
Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	✓	✓
Betriebsverfassungsgesetz	✓	✓

neue Arbeitsformen?



* geregelt durch Arbeitsstättenverordnung

Quelle: https://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Gesundheit_im_Betrieb/Sicherheit_und_Gesundheit_in_Coworking_Spaces.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMAS Politikwerkstatt mobile Arbeit



Personalisierte Teilnahme über die Plattform [howspace.com](https://www.howspace.com)

Vorgehen



- *Schritt 1:* Fragestellungen und Regelungsbedarfe werden durch das BMAS identifiziert und in optionale Formulierungen für gemeinsame Leitplanken - im Sinne von Thesen - übersetzt.
- *Schritt 2:* Diese Thesen werden durch den Expert*innenkreis in einer digitalen Befragung (Thes-O-Mat) bewertet, kommentiert, gewichtet und ergänzt.
- *Schritt 3:* Diese Einschätzungen werden durch das BMAS zusammengeführt, in zentrale Spannungsfelder gebündelt und für die gemeinsame Diskussion im Werkstattgespräch aufbereitet.
- *Schritt 4:* Die Ergebnisse der Diskussion werden durch das BMAS zusammengeführt und dem Expert*innenkreis erneut zur Kommentierung vorgeschlagen. (Dieser Schritt kann ggf. wiederholt werden)
- *Schritt 5:* Die Ergebnisse werden durch das BMAS in ein konzertiertes Dokument zusammengeführt und den Expert:innen zur Zeichnung zur Verfügung gestellt.
- *Schritt 6:* Die Ergebnisse dienen dem BMAS als Grundlage für die rechtliche Weiterentwicklung, für betriebliche Praxisstandards und Handlungsrahmen, für Projektausschreibungen und ähnliches mehr.

Thesomat

THES-O-MAT

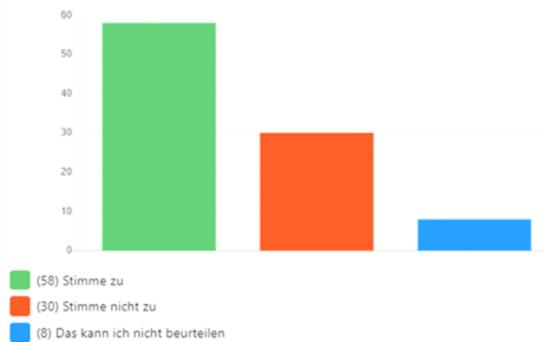
Herzlich Willkommen zum Thes-O-Mat. Nehmen Sie bitte an der Befragung teil, um Ihnen und uns einen ersten Eindruck zu vermitteln.

Wir bitten um Ihre Einschätzung.

Es erscheinen Ihnen nun einige Thesen zum Thema "Mobile Arbeit". Nehmen Sie sich einige Momente für die Beantwortung der Fragen und begründen Sie, wenn möglich, warum sie einer These (nicht) zustimmen. Um zur nächsten Frage zu gelangen, klicken Sie bitte auf "weiter".

"Die Mindestanforderungen für die Ausstattung eines regelmäßig genutzten Bildschirmarbeitsplatzes sind verbindlich festzulegen."

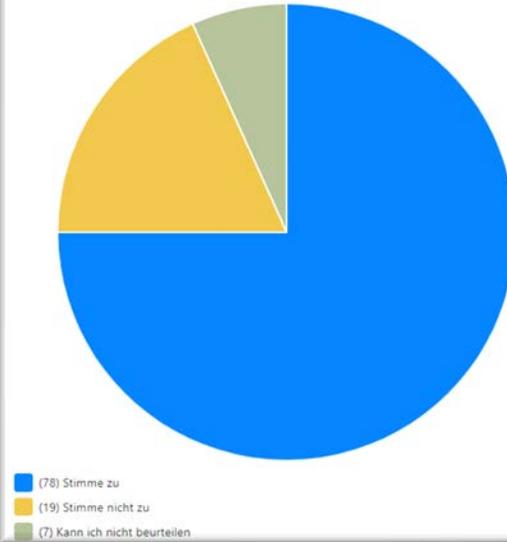
Bitte wählen Sie eine Antwortoption, die Ihrer Einschätzung am nächsten kommt.



Sie haben geantwortet:
Stimme nicht zu

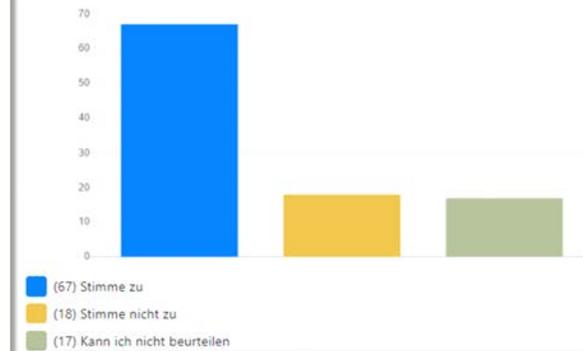
"Es ist davon auszugehen, dass künftig die Mehrheit der Beschäftigten, deren Tätigkeit es ermöglicht, im Homeoffice arbeiten werden."

Bitte wählen Sie eine Antwortoption, die Ihrer Einschätzung am nächsten kommt. Im Freitextfeld können Sie Ihre Antwort begründen.



"Durch mobile Arbeit verbessert sich die Work-Life-Balance."

Bitte wählen Sie eine der Antwortoptionen und ergänzen im Kommentarfeld *einen* Aspekt, der für Ihre Antwort ausschlaggebend war.



Themenfelder

Themenfeld 1: Raum und Fläche, 23. November 2022,

Themenfeld 2: Organisation, 08. Februar 2023,

Themenfeld 3: Beschäftigtenperspektive, 29. März 2023,

Themenfeld 4: Führung und Unternehmenskultur, 14. Juni 2023

Raum und Fläche	Organisation	Beschäftigtenperspektive	Führung und Unternehmenskultur
+ Flächenkonzept	+ Arbeiten aus dem Ausland	+ Work-Life-Balance + Personalentwicklung und Qualifizierung + Diversität + Entgrenzung + Selbstorganisation und Zeitmanagement	+ Hybride Führung + Mobile Divide + Produktivität + Konfliktmanagement + Innovationsfähigkeit + Empowerment und Motivation

Regelsetzung des BMAS im Herbst 2023?

Nützliches



Mobil Arbeitende frühzeitig aufklären Gefährdungsbeurteilung in Zeiten von Homeoffice und mobiler Arbeit

Die Corona-Pandemie hat bedeutende Auswirkungen auf das zivile und das Arbeitsleben. Neben der Einführungen von Trennwänden, Hygienekonzepten usw. bestand eine organisatorische Maßnahme der Kontaktvermeidung darin, „Homeoffice“ einzuführen. Dieser Beitrag ordnet „Homeoffice“ bzw. mobile Arbeit rechtlich ein, beschreibt die Voraussetzungen und verschiedenen Formen mobiler Arbeit, die Pflichten von Arbeitgeber und Beschäftigten und geht schließlich auf die Gefährdungsbeurteilung mobiler Arbeit ein.

Autoren:



Dr. Stephan Sandrock
ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Leitung Fachbereich Arbeits- und Leistungsfähigkeit, s.sandrock@ifaa-mail.de



Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Mikko Bärkircher
Verbandingenieur und Sicherheitsingenieur, Fachbereich Tarifrecht, Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit, METALL NRW, baerkircher@metall.nrw

SARS-CoV-2 Standards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geschah dies pandemiebedingt eher abrupt und in vielen Betrieben ohne eine entsprechend planmäßige Vorbereitung durch Unternehmensleitungen und Beschäftigte. In Untersuchungen mit bereits vor der Pandemie bestehenden und gelebten Prozessen und Regelungen zur mobilen Arbeit war der Übergang einfacher, wie verschiedene Studien vermuten lassen.

Homeoffice und mobile Arbeit im Lichte der Gesetzgebung

In der im August 2020 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel fand der Begriff „Homeoffice“ auch Eingang in das untergesetzliche Regelwerk. Eine detaillierte Verpflichtung zum Homeoffice ergab sich in der Folge aus der SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung vom 21. Januar 2021 des BMAS. Allerdings wurden im April 2021 die bisherigen Bestimmungen der Corona-Arbeitschutzverordnung zu Homeoffice in das Infektionsschutzgesetz übertragen und verbindlicher gefasst. Arbeitgeber sind

demnach weiterhin verpflichtet, Homeoffice anzubieten, sofern dem keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Beschäftigte sind ebenfalls verpflichtet, diese Angebote anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

In Zeiten vor Corona war Homeoffice legal nicht definiert, sondern fungierte mehr oder weniger als Oberbegriff für das Arbeiten von zu Hause aus, egal ob dies im Rahmen mobiler Arbeit oder Telearbeit erfolgte. Mit Veröffentlichung der SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel wird vom Gesetzgeber klargestellt, dass Homeoffice eine Form der mobilen Arbeit ist, und eine Möglichkeit, die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren und die Einhaltung von Abstandsregeln zu unterstützen. Entsprechend heißt es, dass mobiles Arbeiten eine Arbeitsform darstellt, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Stephan Sandrock
s.sandrock@ifaa-mail.de
+4921154226333

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite: www.arbeitswissenschaft.net



@ifaa_online

ifaa

Backup

Konkretisierungen:

- **Homeoffice** als **Form der mobilen Arbeit** bietet eine Möglichkeit, die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren und die Einhaltung von Abstandsregeln zu unterstützen
- Für Arbeiten im **Homeoffice** gelten das **Arbeitsschutzgesetz** und das **Arbeitszeitgesetz**. **Regelungen** zu Arbeitszeiten und **Erreichbarkeit** sollen getroffen werden.
- **Beschäftigte** sind im Hinblick auf einzuhaltende Arbeitszeiten, Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel ... zu **unterweisen**.
- Der Arbeitgeber muss durch **geeignete Arbeitsorganisation** sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten für das Homeoffice im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen haben.

- Beim mobilen Arbeiten ist der Beschäftigte, ebenso wie bei der Telearbeit, per Informations- und Kommunikationstechnik mit dem Betrieb verbunden. Er ist aber weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden. Vielmehr kann die Arbeit von einem beliebigen anderen Ort über das mobile Netz erledigt werden, sei es zu Hause, im Café oder auf dem Weg zu einem Kunden.

- „Homeoffice“ → am häufigsten verwendeter Begriff, besitzt keine verbindliche Definition und umfasst als eine Art Oberbegriff zumeist sowohl die Telearbeit als auch das Mobile Arbeiten.
- „Telearbeitsplätze sind vom **Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze** im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten **vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit **arbeitsvertraglich** oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“